

Laïcité

et

Gestion du fait religieux

dans les structures

Socio-éducatives

La laïcité est une valeur républicaine qui rassemble les femmes et les hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit.

La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Le fonctionnement des structures socio-éducatives et le projet éducatif de l'équipe accueillante[1], qui constituent la base de la prise en charge des enfants, sont portés à la connaissance et acceptés par les familles. Ils ne doivent pas être perturbés ou remis en cause par des revendications à caractère religieux.

Pour faire face à d'éventuelles difficultés pratiques, l'Observatoire de la laïcité a souhaité établir un guide rappelant les bonnes pratiques et les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le secteur des structures socio-éducatives[2], tant pour les salariés (I) que pour les usagers (II).

Ne sont pas traitées dans ce guide les structures confessionnelles.

---

[1] Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

[2] Ce guide a été élaboré notamment à partir des travaux de l'Observatoire de la laïcité, de la Ligue de l'enseignement et des recherches-actions réalisées entre 2008 et 2014 par le cabinet *Bouzar expertises* avec trois cent travailleurs sociaux des communes de Villefontaine, Brest, Grenoble Métropole, Saint Martin d'Hères, du centre Profession Banlieue de Saint Denis[2] (Centre de ressources de la ville destiné aux professionnels travaillant dans les quartiers en difficulté), avec le centre Trajectoire Ressources (Centre de ressources des acteurs de la ville en Bourgogne et Franche-Comté) et le centre de ressources politique de la ville Bretagne et Pays de Loire.

I. Le cadre général pour les salariés :

A. Les principes :

a) L'interdiction de toute discrimination religieuse :

1. **Le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946**[3] énonce : « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

2. **Le code du travail**[4], conformément à la directive européenne 2000/78/CE, **interdit toute discrimination religieuse** à tout stade de la vie professionnelle.

   - Il est ainsi précisé : « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (…) en raison de (…) ses convictions religieuses (…)* ».

3. **La discrimination religieuse se définit comme le fait de traiter de manière défavorable une personne**, en raison de ses convictions religieuses réelles ou supposées.

   - Un salarié ne doit pas faire l'objet de discrimination directe ou indirecte. Par « discrimination indirecte » en matière religieuse, on entend un critère ou une pratique apparemment neutre qui entraînerait un désavantage particulier en raison des convictions religieuses, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés[5].

   - ***Cas concret :*** *un directeur de MJC recrute des animateurs pour son camp VTT au mois d'août, proposé aux adolescents les plus difficiles du quartier. Lors des entretiens d'embauche, il n'est pas discriminatoire de rappeler l'exigence de résistance physique des animateurs comme aptitude nécessaire à la mission. Tous les animateurs doivent s'engager à se maintenir dans un état physique leur permettant d'effectuer, par exemple, 6 heures de VTT par jour tout en prenant en charge le groupe d'adolescents (alimentation saine, sommeil suffisant, etc.). En revanche, est discriminatoire de demander, par exemple, à un candidat ayant un prénom*

---

[3] Intégré à la Constitution de la cinquième République (actuelle).
[4] Article L. 1132-1 du code du travail.
[5] Définition disponible sur le site du Défenseur des Droits. Références juridiques : article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; article L. 1132-1 du code du travail ; délibération n°2007-239 de la HALDE.

d'origine maghrébine s'il compte « faire le ramadan » anticipant ainsi sur son manque de résistance physique.

4. **Le Conseil constitutionnel**[6] a affirmé le principe selon lequel « *l'employeur choisit librement ses collaborateurs (…)* ».

    - L'employeur bénéficie d'une grande « *(…) liberté pour déterminer ses méthodes de recrutement, tant qu'il respecte la protection des droits fondamentaux du candidat (...)* »

    - Ainsi, « *la sélection de ce dernier ne doit en aucun cas reposer sur un critère de distinction interdit par la loi. Écarter une personne d'une procédure de recrutement en se fondant sur un motif prohibé par la loi constitue une discrimination, au sens juridique du terme.* »

5. **Le Code pénal**[7] **condamne les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion** par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, le code du travail précise que toute disposition ou « *tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [relatives au principe de non-discrimination] est nul* »[8].

6. **Un règlement intérieur** « ***ne peut comporter de dispositions discriminant les salariés*** *dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale en raison (…) de leurs convictions religieuses*[9]. »

b) Les professionnels de la jeunesse relevant du droit public :

- L'obligation de neutralité n'est pas la même selon que le professionnel travaille dans une structure publique (et représente ainsi l'administration publique) ou privée.

  L'obligation de neutralité s'applique aux professionnels de la jeunesse du secteur public, fonctionnaires, assimilés ou salariés.

  Ils ne peuvent porter aucun signe religieux visible ou faire du prosélytisme de quelque façon que ce soit.

  Tout usager, quelles que soient ses convictions, doit pouvoir s'adresser à un agent du service public, représentant l'Etat ou l'administration publique, qui lui garantit, par son impartialité, une égalité de traitement.

c) Les professionnels de la jeunesse relevant du droit privé :

1. **La liberté de religion ou de conviction est un droit fondamental**, consacré par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

    - L'article 9 de la CEDH [10] s'applique à l'ensemble des convictions personnelles, politiques, philosophiques, morales ou religieuses.

---

[6] Décision n.88-244 DC, paru au JO du 21 juillet 1988.
[7] Articles 225-1 à 225-4 (couvrent un champ plus large que les religions).
[8] Article L1132-4 du code du travail.
[9] Article L. 1321-3 du code du travail.

- Selon l'interprétation qu'en donne la Cour européenne des droits de l'homme, cette liberté implique celle d'adhérer ou non à une religion et celle de la pratiquer ou de ne pas la pratiquer.
    - Elle comporte également le droit de ne pas révéler ses convictions.

2. **Ce droit ne protège pas n'importe quel comportement** qui serait motivé par des considérations d'ordre religieux, philosophique[11] ou politique.
    - Ainsi, certaines limites peuvent être apportées à la manifestation de la liberté de religion ou de conviction[12], quelle que soit la situation des salariés dans la structure d'accueil : en CDI, en CDD, intérimaire, rémunéré ou bénévole, apprenti, etc.
    - Si les salariés ne sont pas tenus par la loi à une totale neutralité, leur mission socio-éducative suppose une égalité de traitement et l'exclusion de toute forme de pression prosélyte.
    - ***Cas concret :*** *Au nom de ses convictions, un professionnel de la jeunesse ne peut ni interdire aux enfants et jeunes dont il a la charge d'écouter certaines musiques, ni imposer ses propres prescriptions religieuses, notamment en matière alimentaire.*

B. Les restrictions possibles à la liberté de manifester ses convictions :

- **Dans les structures socio-éducatives publiques, le professionnel de la jeunesse représentant l'administration publique, la neutralité est totale.**
- Ce chapitre concerne exclusivement les structures privées :

  Les structures socio-éducatives agréées ont pour finalités le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire et la promotion de l'égalité et de la mixité.

  Les exigences d'impartialité et de « juste distance » demandées aux professionnels de la jeunesse sont justifiées et proportionnées par la nature de leur tâche socio-éducative.

  Ces exigences permettent de garantir les mêmes conditions d'accueil, de pédagogie, d'éveil à tous les enfants et à tous les jeunes, afin d'éviter toute forme de discrimination.

---

[10] Article 9 de la CEDH : « - *Liberté de pensée, de conscience et de religion / 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites / 2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.* »

[11] *Pichon et Sajous c. France* (déc.), no 49853/99, CEDH 2001-X.

[12] Arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 n° 02-19831 : « *Le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme (…) n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres impératifs* ».

Enfin, s'ils ne sont pas légalement investis de l'autorité parentale sur les enfants qui leur sont confiés, les professionnels de la jeunesse sont détenteurs, de fait, d'une des prérogatives découlant de l'autorité parentale : un devoir de protection et de surveillance.

a) Cadre général :

- Ce cadre général rappelle les règles applicables dans toute structure (association ou entreprise) privée, conformément au code du travail[13].

1. **La liberté de manifester ses convictions peut faire l'objet de certaines limitations**, **non-discriminatoires**, qui doivent être justifiées et proportionnées au but recherché.

    - Ainsi, il n'y a pas discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue **une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée**[14].

        - Cette notion d'exigence professionnelle essentielle **ne peut être assimilée à des préjugés défavorables** émanant de clients, d'usagers, de co-contractants ou de travailleurs. Un objectif ne pourrait en effet être légitime s'il est lié à des motifs discriminatoires.

        - « *Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime.*[15] »

2. **Dans une structure privée, les limites ne peuvent être générales et absolues**, s'appliquant à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions.

    - Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise ou de la structure d'accueil privée **si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché**[16].

    - Les limites admises par la jurisprudence française concernent **deux domaines**[17] :

[13] Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site www.laicite.gouv.fr) pour plus de détails.
[14] Article 1133-1 du code du travail, issu des articles 4 de la directive européenne 2000/43/CE et 4 § 1 de la directive 2000/78/CE.
[15] Arrêt *Smith et Grady*, Cour Européenne des Droits de l'Homme : la Cour européenne des droits de l'homme : condamnation du Royaume Uni qui prétendait justifier l'exclusion systématique des homosexuels dans l'armée britannique par l'homophobie régnante au sein de cette armée. La Cour a considéré que les attitudes homophobes au sein de l'armée correspondent au préjugés d'une majorité hétérosexuelle envers une minorité homosexuelle et ne sauraient être considérées comme une justification suffisante aux atteintes portées au droits des homosexuels pas plus que des attitudes analogues à l'égard des personnes d'origine ethnique ou de couleur différente.
[16] Article L. 1121-1 du code du travail.
[17] Ces critères ont été ainsi répertoriés et classifiés, à partir des délibérations de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008 et n° 2009-117 du 6 avril 2009, par Mme Dounia Bouzar, in *Laïcité Mode d'emploi, 42 situations*, éditions Eyrolles, 2010.

- **La protection des individus :** la manifestation de la liberté de conscience en entreprise ne doit pas aller à l'encontre des règles d'hygiène et de sécurité. Elles ne doivent pas non plus relever du prosélytisme.

- **La bonne marche de l'entreprise ou de la structure d'accueil :** la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas mettre en cause les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'entreprise.

  - Ainsi, le fait pour un candidat de s'engager, en signant son contrat de travail, à mettre en œuvre certaines aptitudes, puis de s'y soustraire au motif de ses convictions religieuses peut être constitutif d'une faute professionnelle.

  - ***Cas concret :*** *une animatrice postule pour un centre de loisirs et refuse de se mettre en maillot de bain lorsqu'elle accompagne les enfants à la piscine.*

b) Les différents motifs autorisant des limitations à la manifestation de la liberté de conviction des salariés :

- **Des restrictions peuvent trouver leur justification dans le respect de l'organisation du travail :**

  - Respect des horaires, respect des lieux de travail,

- **La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver la sécurité et l'hygiène :**

  - L'article 9-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité, de santé ou d'hygiène comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions[18].

- **Un salarié ne doit pas faire de prosélytisme :**

1. Il s'agit d'évaluer si la personne concernée fait état d'un **zèle ardent pour recruter de nouveaux adeptes** à un culte donné et/ou s'il tente d'imposer ses idées et ses convictions à autrui.

2. La Cour Européenne des Droits de l'Homme retient que « *le port de certains vêtements (par exemple : le foulard pour les femmes musulmanes, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion.* »[19] Ce n'est donc **pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte**.

---

[18] Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site www.laicite.gouv.fr) pour plus de détails.
[19] Arrêt de la CEDH dit *Sahin c/ Turquie*.

3. **Un règlement intérieur ne peut interdire de manière générale et absolue** *« les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale, toute conversation étrangère au service. »*[20]

   - Le Conseil d'Etat a considéré que des dispositions d'un règlement intérieur imposant une *« interdiction générale et absolue »* excédaient l'étendue du pouvoir de l'employeur *« eu égard à l'atteinte qu'elles portaient aux droits de la personne »*[21].

     - Si le salarié est en droit d'exprimer librement ses convictions dans l'entreprise, il ne peut le faire que dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, **le prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés**.

     - Dans cette situation, il pourrait être invoqué **l'obligation de protection de l'employeur à l'égard de ses salariés** telle qu'elle ressort des articles L-4121-1 et L-1152-4 du Code du travail.

       - ***Cas concret :*** *Un salarié profite de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme*[22].

         Un animateur d'un camp de centre de loisirs procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus des témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité[23].

4. **La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas mettre en cause les aptitudes nécessaires à la mission :**

   - Le cadre socio-éducatif requiert des salariés des aptitudes spécifiques.

     a. Il s'agit de vérifier si la manifestation de la liberté de religion ou de conviction entraîne une altération des aptitudes nécessaires à son travail, en utilisant une grille de lecture comparable à celle pouvant être utilisée pour d'autres situations qui empêcheraient, de manière provisoire ou définitive, le salarié d'effectuer son travail (alcool, accident du travail, etc.).

     Ainsi : *« Si l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à l'ordre public. »*[24]

5. **La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver l'organisation nécessaire à la mission :**

     a. Il s'agit **d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe**[25] ou **pour la réalisation de la mission**[26].

---

[20] Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989.
[21] Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989.
[22] Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993.
[23] Conseil de prud'hommes (CPH) de Toulouse, 9 juin 1997, *Cahiers prud'homaux 1997*, page 156.
[24] Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.
[25] Par exemple : une inégalité des conditions de travail.
[26] Par exemple : le respect des délais et le rythme de travail.

b. Concernant les demandes d'absences liées aux fêtes religieuses, le refus de l'employeur est possible s'il est **justifié par les impératifs liés à la bonne marche de la structure**[27].

c. L'acceptation ou non d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne sera motivée de la même façon.

d. La HALDE avait rappelé que les autorisations peuvent être refusées par l'employeur si ce refus est justifié par la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date[28].

- ***Cas concrets :***

  Un salarié demande une autorisation d'absence pour une fête religieuse au dernier moment et cela perturberait l'organisation de la structure[29]*. Un coordinateur refuse d'assister (même sans manger) à des déjeuners professionnels pendant la période de son jeûne, etc.*

  Un animateur de centre de loisirs refuse d'être sous l'autorité d'une femme dans le cadre de son travail au nom de ses convictions religieuses.

6. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les impératifs liés à l'intérêt de la structure et à sa pérennité :

a. Ce critère suppose une évaluation minutieuse, au cas par cas, selon les situations[30] et ne connait pas de jurisprudence dans le cas de structures socio-éducatives[31].

[27] Cour de cassation, arrêt du 16 septembre 1981.
[28] Délibération n° 2007- 301 du 14 novembre 2007.
[29] Cour de cassation, 16 décembre 1981, n° 79-41.300, *Bull. civ.* 1981, V, n° 968 ; D. 1982, inf. rap. p. 315, note J. Frossard.
[30] Cf. l'arrêt de la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, du 9 septembre 1997 (97/703306) qui a admis le licenciement, « *pour cause réelle et sérieuse* », d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « *l'image de marque* » de l'entreprise. En l'espèce, le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds alors que la salariée ne portait pas ce type de tenues lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle : ce cas d'espèce n'est cependant pas généralisable à toutes les situations. La jurisprudence se fait *in concreto*.
[31] Se référer au guide de l'Observatoire de la laïcité « Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (en accès libre sur le site www.laicite.gouv.fr) pour plus de détails.

II. Le cadre général pour les usagers

Les structures socio-éducatives sont « **des lieux de rencontres et d'échanges** entre les générations ». Elles « favorisent le développement des liens familiaux et sociaux »[32]. Les activités et sorties sont conçues dans une perspective d'accueil de tous, **sans distinction ou discrimination**. Aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter de manière absolue et systématique la liberté de manifester ses convictions des usagers.

L'accueil, l'écoute, le respect de chacun rendent possible le dialogue. **Les individus deviennent des acteurs solidaires** lorsqu'ils s'engagent dans des rapports sociaux qu'ils contribuent à constituer, tels que les liens de voisinage, la convivialité, la solidarité de groupe, les rencontres interculturelles, les engagements citoyens[33].

Une structure socio-éducative reconnaît et respecte la pluralité de son public et les convictions personnelles et religieuses de chacun.

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et l'action médico-sociale, fait du respect des droits des personnes une question décisive. **L'article 11 de la « *charte des droits et libertés des usagers des services sociaux* », prévue par la loi, reconnaît à chacun le droit à la pratique religieuse, dans la mesure où il « *ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et des services* » et « *ne porte pas atteinte à la liberté d'autrui* ».** Dès leur arrivée, un livret d'accueil, auquel est annexée cette charte[34], est remis aux jeunes.

Le refus d'inscription d'un jeune en raison de son appartenance ou de sa pratique religieuse réelles ou supposées constitue une discrimination et, comme indiqué au début de ce guide, est pénalement répréhensible.

- **Les conditions d'une participation à certains séjours de vacances :**

  - Le droit commun s'applique à tous les jeunes, quel que soit le motif d'une éventuelle faiblesse physique supposée ou réelle. La participation à certains séjours sportifs peut donc nécessiter un certificat médical attestant notamment d'une bonne résistance physique et présenté par les parents consentants.

  - ***Cas concret :*** *Si un animateur constate pendant le déroulement d'une activité qu'un jeune n'est plus, quelle qu'en soit la raison, en possession de ses capacités physiques, il ne l'autorisera pas à poursuivre l'activité en question : il sera considéré et géré comme tout enfant malade ou affaibli. L'animateur, en relation avec le responsable des soins, jugera l'aptitude réelle du jeune et pourra éventuellement (ou pas) l'autoriser à reprendre les activités avec le reste du groupe.*

[32] Circulaire de 1995 sur la mission des centres sociaux.
[33] Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2000.
[34] Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

➢ **Exemples de revendications d'usagers :**

1. **La gestion des repas en commun :**

   - Les repas sont des moments importants de la vie collective au sein des structures socio-éducatives. L'équilibre alimentaire, la qualité et la quantité des repas, la découverte de la gastronomie régionale, le plaisir de manger et de partager sont pour de nombreuses structures des objectifs importants.

   - ***Cas concrets :*** *Les structures peuvent ainsi proposer des menus avec ou sans viande, sans demande de justification mais à condition que cela ne génère pas une ségrégation spatiale au moment du repas. Les régimes alimentaires médicaux ou antiallergiques sont respectés en conformité avec le certificat médical.*

     La gestion du ramadan ne doit pas entraver le fonctionnement de la structure éducative. De manière générale, les professionnels sont attentifs à trouver une approche pour que cette pratique religieuse ne sépare pas les uns des autres. Programmer un repas à l'heure habituelle sans tenir compte du ramadan n'est pas convivial ni inclusif pour ceux qui jeûnent, mais programmer un repas pour tous à l'heure de « la rupture du jeûne » aligne implicitement l'ensemble de la structure sur une prescription religieuse, ce qui n'est pas admissible. Les solutions sont généralement élaborées, selon les situations, directement avec les usagers.

2. **Les demandes de prières :**

   - ***Cas concret :*** *La restriction à la dimension individuelle dans un espace intime protège le bon fonctionnement du camp et prévient les pressions et les segmentations sans entraver les libertés individuelles fondamentales. En effet, la question se pose parfois dans les camps de vacances de manière collective. Le refus de la prière collective n'est pas discriminatoire dans la mesure où chaque jeune peut prier s'il le souhaite, de manière individuelle, dès lors qu'il n'est pas porté atteinte au bon fonctionnement du camp de vacances.*

3. **Le port de signes religieux :**

   - Le port de signes religieux ne doit pas aller à l'encontre des règles d'hygiène et de sécurité.

     - ***Cas concret :*** *Cela suppose de veiller à la compatibilité entre le port du signe et le respect des règles d'hygiène et de sécurité dans le cas de certaines activités, comme par exemple, en cas d'activités physiques et sportives.*

   - Sur de nombreux terrains, les équipes de professionnels gèrent les comportements liés à la visibilité au cas par cas, dans l'objectif que le

port d'un signe ne provoque pas de séparation entre les jeunes (entre filles et garçons mais aussi entre filles), ni de pression entre jeunes ou de refus pour effectuer telle ou telle activité.

- Si une interdiction générale n'est pas conforme au principe de la liberté de religion ou de conviction, **un comportement accompagnant le port de signe d'un usager ne doit ni troubler le fonctionnement normal de l'établissement** et des services, ni porter atteinte à la liberté d'autrui.



Hôtel de Broglie,
35 rue Saint-Dominique, 75007 Paris